

江田島市特定事業主行動計画



平成29年4月策定

令和4年4月改定

令和6年12月改定

江 田 島 市

江 田 島 市 長

江田島市教育委員会

江田島市議会議長

江田島市選挙管理委員会

江田島市代表監査委員

江田島市農業委員会

江田島市消防長

I 総論

1 これまでの取組

我が国では、急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化に対応していくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が施行されました。

本市では、この「次世代法」に基づき、平成17年から平成26年までの10年間を計画期間とした「江田島市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図るよう進めてきました。

次世代法は、平成27年3月までの時限法でしたが、仕事と子育ての両立のためにより一層の取組が必要として、10年間延長されました。

また、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行されたことに伴い、「女性がその個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍できる環境づくり」を推進するために、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

「女性が活躍できる職場環境づくり」は、次世代法の主旨である「全ての職員が働きやすいと実感できる職場環境づくり」と相互に関連しているため、本市では、女性の活躍推進といった新しい視点を加えた「江田島市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を平成29年4月に策定しました。

本計画に基づき、男女問わず、全ての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき、仕事と子育ての両立を実現できる職場環境づくりに取り組んでいます。

2 計画改定の趣旨

本計画における取組により、年次有給休暇の取得日数や管理職の女性割合等の取組項目では改善傾向が見られるものの、時間外勤務の縮減や男性の育児休業取得率など目標値との乖離が大きい項目も見受けられ、改善に向けて継続した取組が必要となります。このため、次世代法及び女性活躍推進法の適用期間を踏まえ、本計画の計画期間を、令和7年度まで延長します。また、期間を延長した令和4年度以降を、後期計画期間として位置付け、目標値等の見直しを行い、より一層の推進を図ります。

3 計画期間

平成29年度～令和7年度（令和4年度～令和7年：後期計画期間）

4 行動計画の推進体制

本市ではこれまで、各任命権者に所属する課長又は課長補佐を構成員とした「江田島市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の推進を図ってきました。

今後も本計画の実施、変更、達成状況の把握・点検及び見直しを行うなど、推進の実効性の確保と新たな課題への対応を進めていきます。

また、管理職は、職員に対し、行動計画の内容を周知徹底するとともに、次世代育成支援及び女性の活躍推進に関する研修や情報提供を行います。

なお、各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努めるものとしします。

5 計画の周知及び公表

次世代育成支援及び女性の活躍推進に機関全体で取り組むという意識を浸透させるために、任命権者の指導の下に全ての職員に庁内グループウェア等を通じて周知し、計画を策定又は変更したときは、ホームページ等で公表します。

6 達成しようとする目標

主にワーク・ライフ・バランスの実現、仕事と子育ての両立、女性の活躍推進といった三つの目的を軸に、実情に応じた目標を可能な限り限定し、達成状況を確認しながら、改善に向けて計画を進めるよう努めます。

II 行動計画(具体的な内容)

目標を実現させていくためにも、全ての職員が協働の下にその能力を十分に発揮できるようにし、職員全員が働きやすく、安心して休暇を取れるような環境を作るため、次のように行動計画を定めます。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 現状と課題

母性保護及び母性健康管理の各種制度を、妊娠中及び出産後の職員だけでなく、全職員が正しく理解し、職場を挙げて制度の利用を支援するため、より一層の制度の周知が必要です。

令和2年度におけるこどもの出生時における父親の休暇の取得率は、0パーセントであり、休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり・環境づくり（支援体制）に継続して取り組むことが必要です。

令和2年度における育児休業の取得率は、女性が100パーセントであったのに対し、男性は0パーセントであり、目標値の達成には至っていません。男性職員への育児休業制度の周知を積極的に行うとともに、制度を活用しやすい職場環境づくりが必要です。

(2) 取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

(ア) 人事担当部局は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済支援措置について、対象職員に説明します。

(イ) 管理職は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、本人の希望に応じ、超過勤務を命じないこととともに、業務分担の見直しを行います。

イ こどもの出生時における父親の休暇の取得の促進

(ア) 人事担当部局は、庁内グループウェア等での周知により、こどもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得を推進します。

(イ) 短時間でのテレワーク勤務と休暇を組み合わせるなど、多様な勤務体制の利用を周知し、休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり（支援体制）・環境づくりを推進します。

ウ 育児休業や部分休業を取得しやすい環境の整備等

(ア) 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、人事担当部局から対象職員に個別説明をするとともに、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

(イ) 管理職は、課内で業務の見直しを実施し、仕事の効率化に努めます。また、課内・係内で業務を共有化（マニュアル化）することで、育児休業や部分休業を取得しやすい環境作りに努めます。

(ウ) 管理職は、課内でのコミュニケーション（退勤時間を過ぎている時の声掛け等）を積極的にとることで、育児短時間勤務や部分休業取得者が働きやすい環境作りに努めます。

(エ) 職員から育児休業の請求があった場合に、課内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員の活用を図ります。

(3) 数値目標

女性職員の育児休業については、現在、取得率100パーセントを達成しています。女性の取得率は現状維持、男性の取得率は85パーセント以上を目標に設定します。

指 標		後期計画 目標設定時 (令和2年度)	現状値 (令和5年度)	改定後目標値 (令和7年度)
育児休業の 取得率	男性職員	0%	50%	85%
	女性職員	100%	100%	100%を維持

2 時間外勤務の縮減

(1) 現状と課題

令和2年度の月平均時間外勤務数は、11.1時間であり、目標値の達成には至っていません。平成30年7月豪雨災害や新型コロナウイルス感染症対策などの要因が大きく影響していますが、子育て中の職員だけでなく、職場を挙げて時間外勤務の縮減に努める取組が必要です。また、時間外勤務は、本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるということを職場全体及び職員一人一人が再認識することが必要です。

(2) 取組

ア 小学校就学の始期に達するまでのこどもを育てる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

- (ア) 時間外勤務は子育ての負担となることから、小学校就学の始期に達するまでのこどもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限します。
- (イ) 3歳未満の子のある職員が希望した場合には、災害等緊急の事由による臨時の勤務を除き、時間外勤務を制限します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- (ア) 時間外勤務を縮減し、職員の健康を考え、一斉定時退庁日を設定し、人事担当部局は、庁内放送、庁内グループウェア等により周知を図ります。
- (イ) 管理職等が巡回指導し、定時退庁を促します。
- (ウ) 任命権者は、定時退庁できない職員が多い部署を把握し、改善するように管理職員等に指導します。

毎週水曜日及び給料支給日並びにボーナス支給日を、「すいすい 帰ろう 定時退庁日」を合言葉にノー残業デーと設定します。該当日は庁内放送によ

り定時退庁を促すとともに、管理職は時間外の会議等を行わないように指導します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- (ア) 業務計画表の作成や定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- (イ) 事業の実施の際には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、また、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止するよう努めます。
- (ウ) 会議・打合せについては、WEB会議、電子メール、庁内グループウェアを活用します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- (ア) 管理職が課員の時間外勤務の状況を、庶務システム等で毎月確認するとともに、特定の職員に業務が偏らないよう、平準化を図ります。
- (イ) 各部署及び職員それぞれの時間外勤務の状況を人事担当部局で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職等からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。また、特に時間外勤務の多い職員については、管理職員等に状況を確認し、特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮します。
- (ウ) 時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職等を含む職員への意識啓発を図ります。

オ 勤務時間管理の徹底

職員に時間外勤務を命令する場合は、必ず事前にその内容や時間について確認するとともに、実績及び成果を確認し、無駄な時間外勤務がないか管理を徹底します。

(3) 数値目標

上記のような取組を通じて、各職員の時間外勤務時間数の目安時間として月平均9時間未満を目標に設定します。

指 標	目標設定時 (平成 27 年度)	令和 3 年度 目標値	現状値 (令和 2 年度)	令和 7 年度 目標値
月平均時間外勤務数	9.3 時間	月平均 9 時間未満	11.1 時間	月平均 9 時間未満

3 休暇取得の促進

(1) 現状と課題

令和2年度の年次有給休暇の平均取得日数は10.3日であり、目標値を達成しています。この状態が維持できるよう、引き続き職場全体で、休暇を取得しやすい環境づくりを推進していきます。

(2) 取組

ア 年次有給休暇の取得の促進

- (ア) 職員自身が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、実行できるよう計画的に業務に取り組みます。さらに、管理職は部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得促進を図ることとします。
- (イ) 幹部会議等の場において、人事担当部局から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- (ウ) 毎年人事担当部局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職等からヒアリングや指導を行います。
- (エ) 各部署において、おおむね四半期毎の年次有給休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- (オ) 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- (ア) こどもの学校行事等への参加のための年次有給休暇の取得を促進します。
- (イ) 祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- (ウ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における行事(会議)の自粛を図ります。

ウ こどもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

こどもの看護を行う等のための特別休暇について職員に周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100パーセント取得できる職場環境の整備を図ります。

エ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正する取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する慣行その他の諸要因を解消するため、全職員を対象として情報提供や研修等による意識啓発を行います。

(3) 数値目標

上記のような取組を通じて、年次有給休暇平均取得日数を11日以上にするよう努めます。

指 標	目標設定時 (平成 27 年度)	令和 3 年度 目標値	現状値 (令和 2 年度)	令和 7 年度 目標値
年次有給休暇の 平均取得日数	8.6 日	10 日以上	10.3 日	11 日以上

4 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) 現状

令和 3 年度の管理的地位にある職員に占める女性割合は 20.8 パーセントで、前期目標設定時 15.5 パーセント（平成 28 年度）から 5.3 ポイント向上してきています。引き続き、女性職員の活躍の場を広めるとともに、一人一人が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを推進していきます。

管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

	目標 R 3 年度	目標設定時 H28 年度	R 元年度	R 2 年度	R 3 年度	伸び率 (R 3-H28 年度)
管理職割合	25%以上	15.5%	21.6%	20.4%	20.8%	5.3 ポイント
部長級	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0 ポイント
課長級	-	15.5%	21.6%	20.4%	20.8%	5.3 ポイント
課長補佐級	-	31.3%	32.7%	30.3%	31.3%	0.0 ポイント
係長級	-	33.7%	35.1%	34.8%	33.0%	▲0.7 ポイント

(2) 取組

ア 管理的地位への女性職員の登用

女性職員が能力を発揮し活躍するためには、様々な仕事の体験やチャレンジした経験を積み重ねることが重要であるため、女性職員からのヒアリング等を基に、多様な部署の管理的地位へ積極的に配置します。

イ 女性職員の人材育成

(ア) 係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

(イ) 女性職員が自身のキャリア形成を考え、キャリアアップを図れるように管理職員等に必要なマネジメント能力の付与のための研修等への参加を支援します。また、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行います。

ウ セクシュアルハラスメント等対策の強化

セクシュアルハラスメントについて正しく理解し、防止を図るための研修を実施することで、女性職員が能力を発揮しやすい職場環境を整備します。

(3) 数値目標

上記のような取組を通じて、管理的地位にある職員に占める女性割合を令和3年度の実績（20.8パーセント）から4.2ポイント引き上げて令和7年度までに25パーセント以上にしよう努めます。

指 標	目標設定時 (平成28年度)	令和3年度 目標値	現状値 (令和3年度)	令和7年度 目標値
管理的地位にある職員の占める女性割合	15.5%	25%以上	20.8%	25%以上

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

ア 来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッドの設置を、施設改良や利用者等の実情を勘案して検討していきます。

イ こどもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、来庁者の立場に立った親切な応対等の接遇向上を図ります。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

ア こどもが参加する体験活動等の機会の充実を図るため、地域の行事・活動に敷地や施設を提供するとともに、講師、ボランティアリーダー等として職員が積極的に参加できるように支援します。

イ こどもを交通事故から守るため、事業所として交通安全の啓発活動を行うとともに、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。また、職員に対する交通安全教育や安全運転の意識付けを実施します。

ウ 安全・安心の子育てができるための環境づくりとして、職員が地域の人々との防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援等の活動に積極的に参加できるよう支援します。

(3) こどもと触れ合う機会の充実

健全で心豊かなこどもを育むために、保護者でもある職員のこどもと触れ合う機会の充実を図ります。

具体的には、こどもを対象とした職場見学など、家庭以外にもこどもと触れ合うことのできる機会を設け、その参加を促進します。

また、各機関におけるイベントやレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員だけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

